

АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ СТРУКТУРЫ ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

При анализе социально-демографической структуры иностранной рабочей силы в Свердловской области и г. Екатеринбурге мы сделали акцент на тех переменных, которые не учитываются статистическими службами: образование, стаж работы по данной специальности, семейное положение, вероисповедание, степень владения русским языком, уровень материального благополучия.

Начнем с того, что в Свердловскую область и г. Екатеринбург иностранные работники приезжают по той же причине, что и в Россию в целом: решить свои материальные проблемы. К тому же было замечено, что люди, приезжающие работать в Свердловскую область и г. Екатеринбург закрепляются и выбирают регион как постоянный. К такому заключению иностранная рабочая сила приходит двумя путями. Во-первых, приезжая на уже освоенное родственниками, родными место:

- *«Я точно знала что еду в Екатеринбург, потому что у меня сын здесь уже давно...».*

Во-вторых, в результате «проб и ошибок», работая на рынках труда других регионов и городов:

- *«... нам нормально здесь (в Екатеринбурге) понравилось. Раньше другой тоже ездили, Магнитогорск... Там маленький город, а здесь большой больше заработать можно. Там не очень, а здесь можно заработать... посмотрели другой город и здесь остановились».*

Выигрышным Екатеринбург оказывается в силу динамичного экономического развития, выгодных условий проживания, информированности о городе, развитой инфраструктуры, имеющейся стабильной работы и социальных связей (родственники, знакомые, диаспора).

Образование является тем фактором, который позволяет человеку осуществлять перемещения по социальной лестнице. В ходе исследования выяснилось, что у иностранных работников различный уровень образования: от начального до высшего:

- *«У меня образование высшее... Я вообще давно приехал сюда. Это был 82 год – институте учился, в СИНХЕ, в общежитии жили, учились, створойотряд...»;*

- *«У моих у родителей, у родных есть образование, а работы все равно нет, и я подумал: «Зачем учиться? Работы все равно нет». Поэтому не учился».*

В результате анализа причины низкой квалификации иностранных работников – выяснилось, что большинство интервьюируемых работают не по специальности, а по данной специальности – менее 1 года. Это приводит к нерациональному использованию высококвалифицированной рабочей силы. Например, врач-анестезиолог с высшим образованием долгое время работал дворником, хотя больницам требуются такие специалисты.

Семья – это то, ради чего огромное количество работников отправляются на заработки в другие регионы: одни – для того, чтоб сформировать основу для ее создания, другие – чтоб ее кормить. Не является исключением и иностранная рабочая сила г. Екатеринбурга и Свердловской области. Важно отметить, что среди иностранной рабочей силы женского пола встречаются преимущественно разведенные и вдовы, приехавшие с близкими родственниками или с семьей, поскольку в странах, поставляющих иностранных работников в наш регион, сильны мускулинные правила:

- «Женщин приезжает очень мало. Женщины приезжают, если у них муж умер. Они готовят, стирают, на улицах работают. У них обычно много детей, а с мужем что-то случилось».

По вероисповеданию значительное число опрошенных исповедуют ислам, что объясняется национальным составом иностранных работников Свердловской области и г. Екатеринбурга. Ислам (впрочем, как любой другой, отличной от православия религии) выступает основой для возникновения и продуцирования стереотипов. Так, для иностранных работников мусульманские ограничения для женщин в употреблении алкоголя, курения, встреч с мужчинами приводит к негативным нарицательным оценкам российских женщин как «гулящих», «пьющих» и т.д.:

- «Когда мы приехали работать в Россию, нас удивило то, что девушки гуляют. У нас так нельзя, у нас - мусульман, у Вас православных может и можно. Удивило, что 5 класс и курят... Гуляют - в смысле с парнями встречаются. У нас так нельзя».

Достаточно сложным для изучения стал вопрос о степени владения русским языком. Многие работники говорили о свободном владении русским языком и устным, и письменным, но на самом деле данных качеств не проявляли. Русским языком иностранная рабочая сила овладевает тремя способами: в школе на родине, в учебных заведениях в России, в ходе общения в конкретном месте:

- «У нас на школе каждый день: с понедельника по субботу 2 часа урока есть: русский язык и литература. До сих пор учатся наши дети. Кто школа учится - 2 часа есть»;

- «Русский язык в школа есть. Я в школе плохо учил. Здесь учил».

Учитывая наблюдения в ходе проведенных интервью, можно сделать несколько заключений: во-первых, старшее поколение гастарбайтеров лучше владеет русским языком, чем молодые, что ограничивает, усложняет вхождение нового поколения иностранных работников в местный социум. Во-вторых, язык выступает средством защиты, манипуляций, т.е. при нежелании иностранные работники аргументируют отказ идти на контакт с местными жителями непониманием русского языка («Я русский не понимаю...»).

Несмотря на то, что основной причиной приезда в Россию иностранные работники выделили возможность обеспечить себя и семью материальными благами, большинство опрошиваемых отметили, что испытывают затруднения только с крупными покупками: отсутствие автомобиля и телефона. Кроме этого, бытовые проблемы на родине, практически не отличаются от проблем, возникающих в РФ: отсутствие горячей воды и перебои в снабжении газом. Исходя из этого, можно говорить о том, что, либо у иностранных работников и местного населения различные представления и потребности в крупных покупках, либо катастрофически низкое благосостояние гастарбайтеров - миф.

В заключении хотелось бы отметить, что на сегодняшний день, к сожалению, органы государственной статистики анализируют лишь малую часть социально-демографических данных иностранной рабочей силы. Широкий мониторинг отмеченных выше переменных может помочь в решении демографической ситуации, несбалансированности трудовых ресурсов и рабочих мест (дефицит кадров в некоторых отраслях, неудовлетворительный спрос на квалифицированную и неквалифицированную рабочую силу, невостребованность вакансий из-за низкой заработной платы, тяжелых условий труда), формулировке программ по адаптации иностранной рабочей силы и т.д.